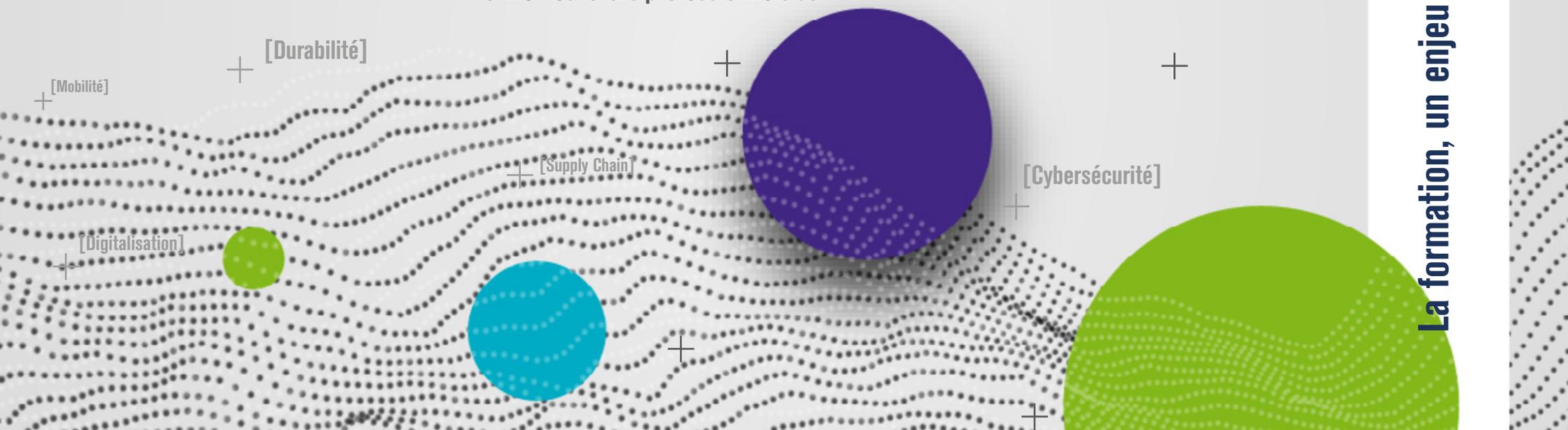


# [Dossier]

**Afin d'avoir un regard global sur les évolutions et les transformations en cours, l'OPI vous propose d'aborder des thématiques actuelles touchant les mondes industriel et technologique.**

Rencontrez, pour ce deuxième volet « Employabilité », une agence de placement/recrutement et une entreprise active dans le secteur du bâtiment qui intègrent toutes deux la formation à leurs activités. Academic Work et swissbim partagent leurs visions des nouveaux métiers et de la formation puis racontent leur collaboration inédite pour former les futurs professionnels du BIM.



La formation, un enjeu pour recruter les professionnels de demain.



**Marco Mari**

**Fondateur et directeur de idessin, scanways et swissbim**

Au début de sa carrière, passionné par l'émergence des systèmes numériques, Marco Mari a travaillé dans un grand bureau d'ingénieur. En 2000, il s'est mis à son compte en créant idessin, une société spécialisée dans les services DAO pour les métiers de la construction. En 2016, il a scindé idessin en trois sociétés sœurs, dans le but d'apporter les réponses à chaque défis que représente la numérisation des métiers de la construction.

**scanways**

spécialiste du relevé numérique 3D > scan 3D et maquette numérique (BIM)

**idessin**

modélisation pour tous les acteurs de la construction 2D/3D/BIM

**swissbim**

BIM management et formations BIM

# 1.

## Qu'est-ce que le Building Information Management (BIM) ?

Le BIM est un processus numérique de collaboration pour les acteurs de la construction. L'utilisation de Maquettes Numériques (MN) permet d'échanger les informations, la géométrie et la documentation nécessaires aux différents corps de métier, et ce pour toutes les phases de la construction.

*« Le BIM permet de consolider les données dans un cycle vertueux de collecte et de valorisation. »*

En effet, de la conception en passant par la réalisation et finalement par l'exploitation, le BIM permet de consolider les données dans un cycle vertueux de collecte et de valorisation, il permet aussi de collaborer de manière innovante et agile.

# 2.

## Quels sont les avantages de la Maquette Numérique (MN) ?

Elle centralise l'information d'un corps de métier de manière précise, mutualisée dans un seul ensemble. Ces différentes maquettes interagissent et permettent d'identifier les conflits en amont du processus de conception. De plus, elles permettent d'intégrer en un seul point les plans, les coupes et les détails destinés à alimenter les ouvriers sur le chantier.

# 3.

## Peut-on imaginer que les métiers concernés puissent éviter d'adopter le BIM ?

À terme non. En effet, les acteurs de la construction que sont les géomètres, les urbanistes, les architectes et les ingénieurs ont bien compris l'intérêt de collaborer en appliquant les principes du BIM.

*« Les gouvernements demandent de plus en plus ce types d'approches. »*

De plus, les gouvernements, et notamment l'État de Genève, demandent de plus en plus ce types d'approches. Un cadre légal devrait certainement voir le jour dans les années à venir, ce qui accélèrera d'autant plus l'intégration du BIM.

# 4.

## Quels changements observez-vous avec le croisement des métiers du bâtiment et des technologies digitales ? Quelles évolutions positives ou négatives imaginez-vous suite à ces changements ?

Une nouvelle génération de collaborateurs arrive sur le marché car les besoins ont changé, cela implique de nouvelles compétences plutôt orientées vers le digital et l'échange d'information. Le BIM oblige aussi les entreprises à s'équiper de matériel informatique à jour et à revoir leurs processus de collaboration internes et externes, cela ne se fait pas sans mal.

Suite à ces changements, des évolutions négatives pourraient apparaître. Il faudrait notamment prévoir des formations continues pour palier à un manque de formations académiques et au sein des entreprises. Cependant l'adoption du BIM induit l'acquisition d'ordinateurs et de logiciels qui

*« La différence de vitesse d'adoption selon l'acteur varie, ce qui pourrait créer un manque de cohésion entre ces acteurs. »*

ont un coût élevé, si les entreprises ne peuvent se l'offrir, il sera compliqué de maintenir un niveau de formation adéquat. Finalement, la différence de vitesse d'adoption selon l'acteur varie, ce qui pourrait créer un manque de cohésion entre ces acteurs.

Toutefois, l'adoption des nouvelles technologies dans les métiers du bâtiment serait un excellent moyen de dynamiser ces métiers vieillissants. La nouvelle génération s'intéresse de plus en plus à ces métiers et la capacité indéniable de faire plus avec moins de collaborateurs est un atout remarquable du BIM.

# 5.

**Avec swissbim vous proposez des formations aux différents corps de métier de la construction, est-ce pour pallier un manque ?**

Oui, certainement. Il y a une peur qui, aujourd'hui, s'empare de nos clients concernant les projets qu'ils pourraient manquer à cause de leur manque de maturité BIM. Cela se traduit par une volonté de valoriser les collaborateurs internes en les éduquant et surtout d'engager de nouvelles ressources déjà formées au BIM. Cependant cela reste très rare et souvent les profils se surévaluent concernant cette technologie. De grandes déceptions à terme si le collègue arrivant n'est pas au niveau attendu.

# 6.

**Avez-vous tissé des liens avec des organismes de formations (écoles, formations continues, certifications) pour développer cette activité?**

Oui, nous avons trouvé avec Academic Work une solution pour accompagner le collaborateur arrivant dans une nouvelle entreprise. Il devra avant tout passer un test chez swissbim afin d'identifier son niveau de compréhension BIM, puis il bénéficiera d'une formation spécifique calibrée sur le cahier des charges réalisé avec le client. Ainsi, Academic Work et swissbim, après 2 à 3 mois d'accompagnement du collaborateur peut assumer pleinement sa nouvelle mission.



**Michael Senn**  
Vice MD  
Head of sales

**Arnaud Lahore**  
Skills Development  
Specialist

Michael Senn et Marcus Andersson se sont rencontrés en 2006 à HEC Lausanne où ils ont obtenu leur bachelor. Tous deux membres de la Junior Enterprise, ils réalisaient des missions de consulting pour diverses entreprises et encourageaient les autres étudiants à s'investir dans ces projets. De cette expérience est née l'idée de professionnaliser le concept, en créant un véritable lien entre le monde de l'entreprise et celui de la formation. Tout juste diplômés, ils ont créé Cusmic en 2006, agence qui intégrera le groupe Academic Work 10 ans plus tard.

De formation en commerce international, Arnaud a très rapidement développé le portefeuille clients de la filiale suisse d'Academic Work, qu'il a rejoint en 2016, en se spécialisant sur les organisations internationales. Aujourd'hui Account Manager expérimenté, il accompagne les entreprises sur les programmes d'upskilling et de reskilling des compétences.

# 1.

## Pourquoi vous êtes-vous spécialisés dans le placement des profils juniors ?

**Michael** Les jeunes diplômés et jeunes professionnels sont curieux, ont un fort désir d'apprendre et souhaitent faire leurs preuves. Ceux qui quittent tout juste les bancs de l'école possèdent les connaissances les plus à jour dans leur domaine, ce qui est très précieux dans un monde en constante (r)évolution. Les diplômés ayant déjà travaillé quelques années ont une bonne expérience dans leur secteur. Grâce à leur volonté et leur envie de se développer ils représentent un groupe de candidats très intéressants pour nos clients, et nous sommes convaincus que les entreprises qui intégreront des jeunes professionnels talentueux se démarqueront sur le moyen terme.

# 2.

## Comment avez-vous pu continuer votre activité au regard de la pandémie actuelle ?

**Michael** Nous avons très rapidement décidé de faire face au court terme sans toutefois perdre de vue le long terme. Notre vision est que la reprise est et sera progressive : cette crise est plus longue que ce que nous imaginions, avec plusieurs vagues, et nous devons nous adapter en conséquence.

Sur le court terme, nous avons réagi en limitant nos dépenses, sans toutefois arrêter d'investir dans ce qui va être capital quand la période difficile sera terminée, pour pouvoir redémarrer le plus vite possible. Pour nous, cela veut dire continuer d'investir dans nos collaborateurs et leur niveau d'engagement. Par exemple, nous avons continué au cours de cette période à recruter pour les postes clés et à investir dans les formations pour pouvoir redémarrer le plus vite possible.

En ce qui concerne notre activité, comme pour tous, ce contexte particulier nous a fermé des

portes mais en a également ouvert de nouvelles, nous permettant de développer de nouveaux contrats et services. Par exemple dans tout ce qui touche aux nouvelles compétences nécessaires à l'accélération de la transformation digitale, et ce pour plusieurs de nos clients.

Depuis le début de l'aventure Academic Work, nous avons à cœur en interne de faire face ensemble et de toujours chercher les opportunités là où nos concurrents verraient des problèmes. Cette dernière année, cela nous a été favorable : en 2020, nous avons amélioré nos compétences à collaborer en digital avec nos clients et à l'interne. Nous avons grandi nos effectifs tout en continuant la croissance de notre chiffre d'affaires.

### 3. Comment évaluez-vous les compétences d'un candidat ?

**Arnaud** Notre processus de recrutement est basé sur l'identification des compétences et du potentiel plutôt que sur l'expérience.

Nous commençons toujours notre processus de recrutement par déterminer avec notre client les compétences techniques et qualités interpersonnelles nécessaires pour le poste. Elles nous permettent de créer un profil de compétences qui restera notre fil rouge pendant tout le processus de recrutement.

En associant cette méthode à une méthodologie d'entretien structurée, nous pouvons créer une base qualitative pour évaluer la performance future d'un candidat.

Pour la plupart des compétences identifiées, et pour vérifier que le candidat les possède, nous lui demandons toujours de décrire des expériences passées (professionnelles ou personnelles) durant lesquelles il a démontré telle ou telle compétence. En fonction des éléments de sa réponse, nous avons une grille d'évaluation qui nous permet de noter le niveau de maîtrise de la compétence. Pour tous les candidats, les questions sont les mêmes, afin de pouvoir comparer les résultats ensuite.

Pour certaines compétences techniques, nous pouvons utiliser des tests de logique, de personnalité ou des mises en situation. Cela dépend également de la demande du client.

Par exemple, si le poste demande d'être flexible, voici une question que nous pouvons poser :

*Pourriez-vous me décrire une situation durant laquelle votre journée de travail était parfaitement planifiée et a été perturbée par une tâche urgente nécessitant toute votre attention ? Comment avez-vous réagi ?*

### 4. Comment anticipez-vous les tendances dans le recrutement, qu'il s'agisse des attentes des nouveaux diplômés ou de l'apparition de nouvelles compétences et de nouveaux métiers ?

**Arnaud** Nous le faisons de plusieurs façons. Tout d'abord, nous restons à l'écoute de nos clients afin de partager leur vision du marché et de leur situation. Cela nous permet de calibrer une solution alignée avec leurs besoins et dont la valeur ajoutée est tangible : nous adaptons nos services

à leur réalité. Par exemple, toutes les formations que nous proposons via nos Talent Programs sont orientées terrain et visent à rendre nos candidats opérationnels et aptes à un métier concret.

Ensuite, plus particulièrement en ce qui concerne les attentes des jeunes professionnels, nous réalisons tous les ans et depuis 4 ans une étude visant à comprendre leur perception du monde du travail et les critères d'attractivité clés pour les attirer et les garder engagés chez nos clients. Cette étude s'appelle le YPAI – Young Professional Attraction Index.

Enfin, nous essayons d'anticiper avec nos clients les tendances et les évolutions du marché, en leur proposant de lier à leur business plan ce que nous appelons le people plan. Ce dernier nous permet d'estimer, d'anticiper et de mettre en place les bonnes ressources en termes de compétences et ce au bon moment, voire plusieurs années en amont.

*« Les compétences dont nous aurons besoin demain ne sont pas toujours faciles à prédire. »*

Les compétences dont nous aurons besoin demain ne sont pas toujours faciles à prédire, même si grâce aux outils mentionnés ci-dessus et une veille constante du marché, nous arrivons à identi-

fier des tendances. C'est pourquoi nous attachons une importance particulière aux qualités interpersonnelles lorsque nous recrutons, et à l'upskilling pour les compétences techniques si nécessaire.

## 5. Justement, quelles actions mettez-vous en place pour permettre à vos candidats de « monter » en compétence ?

**Arnaud** Lorsque nous identifions chez nos clients un besoin d'une compétence technique précise, nous proposons des programmes d'upskilling à des candidats que nous sélectionnons ensemble avec le client, pour les valeurs qu'ils partagent et leurs qualités interpersonnelles. Généralement, il ne leur manque que la maîtrise d'un logiciel ou d'une méthode de travail, que nous gérons avec nos partenaires en quelques semaines.

Notre client peut ainsi bénéficier de notre expertise en recrutement de jeunes professionnels et de l'expertise du formateur quant à la compétence technique.

Pour pérenniser ces pratiques au sein de l'entreprise, celle-ci peut utiliser le mentorat inversé entre le jeune professionnel et un cadre expérimenté.

## 6. Pourquoi avez-vous initié ce projet combinant le recrutement et la formation ?

**Michael** Tout est parti d'une prise de conscience d'un déséquilibre sur le marché de l'emploi entre l'offre et la demande. Il y a certains domaines d'activité qui font face à une pénurie de talents quand d'autres n'ont pas suffisamment de postes à offrir pour un nombre de candidats toujours plus grand.

Or ce marché ne s'autorégule pas, ou du moins pas assez rapidement. Cela est notamment dû au fait que le monde académique ne peut pas, à l'heure actuelle, s'adapter suffisamment rapidement pour suivre les évolutions des besoins des entreprises. Il incombe alors aux entreprises de faire un travail de post-formation afin de rendre opérationnels les jeunes diplômés dans certains domaines.

« *Le virage technologique devrait impacter fortement le marché de l'emploi.* »

À ce constat s'ajoute un deuxième phénomène lié aux évolutions et innovations technologiques. Ce virage technologique devrait impacter fortement le marché de l'emploi en créant de nouvelles opportunités mais également en rendant obsolètes certains métiers : la combinaison de ces deux phénomènes amène un changement de paradigme vis-à-vis de la formation et induit une nécessité de continuer à se former même une fois sorti des études.

## 7.

### En quoi consiste votre partenariat avec swissbim ?

**Arnaud** L'idée de base est d'associer notre expertise dans la détection de talent au savoir-faire de swissbim sur le plan technique dans la pédagogie de formation. Cette mise en commun de nos compétences spécifiques nous permet de répondre à

la fois aux attentes de nos clients concernant les soft-skills des candidats (personnalité, partage de valeurs, engagement) et de garantir un niveau technique à la hauteur de leurs attentes.

## 8.

### Quel message voulez-vous faire passer d'une part, aux jeunes diplômés et d'autre part, aux entreprises qui souhaitent recruter ?

**Michael** Le meilleur atout des jeunes diplômés est leur incroyable capacité d'adaptation et leur énergie débordante. Ils sont selon nous les plus à-même de continuer à se former afin de rester compétitifs sur le marché du travail.

« *Plutôt que de miser sur la recherche de compétences techniques, focalisons-nous sur l'aspect soft skills.* »

Quant aux entreprises, nous les enjoignons à préférer les têtes bien faites aux têtes bien remplies, le fameux *hire for attitude, train for skills*, car les compétences dont elles ont besoin aujourd'hui ne sont pas celles dont elles auront besoin demain. Qui recherchait il y a 10 ans des spécialistes en machine learning ? La seule certitude est que tout change très vite : l'objectif est donc d'être le plus agile possible. Plutôt que de miser sur la recherche de compétences techniques, focalisons-nous sur l'aspect soft skills, en trouvant des collaborateurs qui correspondent aux valeurs et à la culture de l'entreprise... et formons-les sur l'aspect technique.